Stato Maggiore dell'Esercito

I VOLONTARI IN FERMA BREVE

Selezione, formazione e prospettive di lavoro

RIVISTA MILITARE

Stato Maggiore dell'Esercito

I VOLONTARI IN FERMA BREVE

Selezione, formazione e prospettive di lavoro

RIVISTA MILITARE

RIVISTA MILITARE

Direttore responsabile:
Giovanni Cerbo

© 2000
Proprietà letteraria artistica
e scientifica riservata

PRESENTAZIONE

Lo Stato Maggiore dell'Esercito è da tempo impegnato nel campo della professionalizzazione per garantire al Paese un Esercito efficiente, operativamente valido, rinnovato nelle procedure e nella mentalità, e pertanto moderno, al passo con i tempi e soprattutto in grado di reggere, senza timore alcuno, il confronto con i principali Eserciti europei anche nella previsione di una sempre più spinta integrazione. I risultati raggiunti, in conseguenza dell'immenso sforzo condotto in questi ultimi anni in tutti i settori di attività, sono già oggettivamente riscontrabili e da più parti attestati nell'ambito di missioni svolte dagli Ufficiali, Sottufficiali e Volontari di Truppa nei teatri operativi europei ed extraeuropei. I nostri soldati, costantemente impegnati ormai da un decennio in missioni di pace all'estero, hanno riscosso non solo il plauso delle autorità politiche e militari straniere, ma anche quello delle popolazioni a favore delle quali è stato effettuato l'intervento; ciò sicuramente in virtù di quello spirito di adattabilità, simpatia e comunicabilità che solo gli italiani sono in grado di manifestare, ma certamente anche a seguito dell'addestramento conseguito e delle procedure poste in essere. In tale quadro e, soprattutto, in previsione di un passaggio a un modello interamente professionale, la Forza Armata sta continuando a operare, con fermezza e determinazione, nell'intento di garantire ai giovani volontari sempre maggiori e sicuri sbocchi occupazionali; e ciò, ovviamente, allo scopo di migliorare l'attuale quadro normativo di riferimento nello specifico settore. Sono, infatti, convinto che ogni sforzo debba essere dedicato alla tutela di tutti coloro che, quali Volontari in Ferma Breve, tanto hanno contribuito, stanno contribuendo e continueranno a contribuire per il conseguimento della pace tra i popoli. Peraltro, non è più una novità constatare come in altri Paesi dell'Alleanza Atlantica i diritti dei cittadini che hanno servito il proprio Paese in armi siano tutelati da specifici ed efficaci interventi legislativi. In tal senso, il presente lavoro si prefigge lo scopo di delineare la figura del Volontario, di enfatizzare la selezione e la formazione a cui i giovani sono stati sottoposti, nonché i disagi e i rischi da loro sofferti in conseguenza dell'impiego; tutto ciò, al fine dell'inserimento nel mondo del lavoro di tutti coloro che, appartenenti a tale ruolo e pur validi sotto il profilo professionale, non possono per questioni di volumi organici trovare sbocco nelle Forze Armate, nè vengono assorbiti nei ruoli delle Forze di Polizia, che destinano

al soddisfacimento di tale esigenza solo una percentuale dei posti disponibili. Ritengo che la via intrapresa, al fine di trovare sbocchi occupazionali anche nel mondo dell'imprenditoria privata, sia la strada giusta e possa concretamente risolvere, al momento attuale, una situazione che preoccupa non poco lo Stato Maggiore dell'Esercito, non solo in termini di ricerca di adesioni al reclutamento, ma soprattutto in ordine ad aspetti etico-morali nei confronti di personale che dopo tre anni di meritevole servizio ha, senza alcun dubbio, il pieno diritto di ricevere ogni attenzione.

IL SOTTOCAPO DI STATO MAGGIORE
DELL'ESERCITO
(Tenente Generale Roberto SPECIALE)

PREMESSA

Generalità

La "Riforma del servizio militare su base professionale", in avanzata fase dibattimentale presso gli organi costituzionali, benché non ancora definita dal punto di vista legislativo, ha portato l'Esercito a una trasformazione rapida e sostanziale che investe con impeto e portata rivoluzionaria l'intera condizione militare. Nel settore del personale, in particolare, si sta già progressivamente abbandonando la tradizionale struttura basata su un **reclutamento di massa**, affidato all'istituto della leva, per passare ad un **reclutamento volontario** basato, quindi, sulla qualità. La selezione qualitativa del personale è necessaria per poter disporre di materiale umano in grado di garantire efficacemente l'assolvimento di un ampissimo ventaglio di compiti, in ambito nazionale ed internazionale, nonché quelli che si presentano ogniqualvolta lo Stato non disponga di organi specializzati ed efficienti con cui fronteggiare emergenze improvvise ed impreviste. Agli uomini in servizio, pertanto, sono richieste delle doti fisico-intellettive mediamente elevate nonché una preparazione tecnica specifica assimilata sia attraverso una formazione di base omogenea sia con il conseguimento di una successiva specializzazione connessa con l'incarico da assolvere nel corso del periodo di ferma. Queste peculiarità appartengono a tutti i Quadri della struttura della Difesa, in particolare a coloro che con impegno diuturno operano in quelle missioni ad alto-medio rischio fuori dal territorio nazionale, in attività che vedono in "prima linea" il personale posto alla base della struttura gerarchica: i **Volontari in Ferma Breve (VFB)**.

Il VFB e le possibilità d'inserimento nel mondo del lavoro

Evoluzione della figura del VFB

La legge 24 dicembre 1986, n. 958 ha istituito una delle prime figure di militare volontario in Italia. La normativa delineò per la prima volta il **volontario in ferma di leva prolungata** (**VFP**), prevedendo il reclutamento di tale personale prioritariamente dai militari di leva e, in subordine, dai civili con possibilità di effettuare una ferma di due o tre anni. Successivamente, il D.L.25 luglio 1992, n. 349, convertito in legge il 23 settembre 1992, n. 386, ha concesso la possibilità di trattenere in servizio, per ulteriori due anni, i militari in ferma di leva prolungata triennale, nel limite dei posti fissati con apposito decreto ministeriale.

Il provvedimento, però, con il quale si costituisce il primo passo per condurre gradualmente la Forza Armata alla professionalizzazione è il decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 196, in vigore dal 1° settembre 1995, regolato successivamente

con il D.P.R del 2 settembre 1997, n. 332. Il D. Lgs. 196/95 ha istituito la figura del **volontario in ferma breve** con durata iniziale della ferma di tre anni estendibile, a domanda ed in base alle esigenze della Forza Aramta, a cinque anni. Stante l'attuale quadro normativo, la consistenza massima dei volontari in ferma breve, per norma, non può superare le 23 000 unità: **ciò configurerà a regime una disponibilità annuale teorica al collocamento di circa 4 000 VFB che hanno ultimato la ferma triennale. Con l'approvazione del modello interamente professionale, in discussione al Senato, tale disponibilità sarà ridotta a circa 2 000 unità annue.**

La vera novità introdotta dalle norme è che l'aspirante volontario si affaccia alle prove concorsuali direttamente dalla vita civile, per cui coloro che stanno svolgendo o abbiano già svolto il servizio militare non avranno alcuna agevolazione rispetto ai pari età "civili". L'entità annua di reclutati è mediamente di circa 7 000 giovani con un'età compresa tra i 18 ed i 22 anni, per lo più con titolo di studio superiore a quello richiesto. Infatti, da un'indagine condotta su un campione di 10 000 volontari, è emerso che:

- circa il 50% è in possesso di un diploma di scuola media superiore ad indirizzo tecnico – aziendale, ovvero di attestati scolastici superiori a quello dell'obbligo che comunque costituisce requisito fondamentale per l'ammissione al reclutamento (il 20% sta cercando di acquisire il diploma frequentando scuole serali o private);
- per quanto concerne la pregressa esperienza, circa il 40% ha svolto attività lavorative di concetto e manuali, il 20% era studente ed il restante 40% era disoccupato all'atto della partenza;
- gli attuali trend di reclutamento mostrano una propensione quasi esclusiva dei giovani del Centro - Sud ad aderire alla ferma breve **(Allegato "A")**.

Sbocchi occupazionali per i VFB

Ai militari in ferma di leva prolungata (arruolati in data antecedente al 1995), congedati senza demerito al termine della ferma contratta, erano riservati posti negli impieghi civili delle Amministrazioni dello Stato, delle Regioni e delle Province, nonché nelle Forze Armate e nei Corpi Armati dello Stato. Tali riserve però non hanno avuto significativi effetti, in quanto quasi mai applicate dalle Amministrazioni interessate ai relativi concorsi. Con il Decreto Legislativo 196/1995 sostanzialmente la situazione non è mutata.

In verità, tali Enti, ancorché soggetti all'obbligo di assumere i Volontari in Ferma Breve, congedati senza demerito, in limiti percentuali stabiliti rispetto al totale delle assunzioni annuali, hanno di fatto ignorato, salvo qualche rara eccezione, la disposizione ingiuntiva. Tale obbligo è stato inoltre ribadito anche dalla L. n. 56/87 "Norme per l'organizzazione del mercato del lavoro" che, nel prevedere assunzioni

dirette (senza concorso) di lavoratori non specializzati, salvaguarda la riserva di posti indicata dalla L. n. 958/86, sebbene non precisi come la citata riserva debba essere resa operante. Inoltre, a rafforzare tale situazione, rendendo inoperante il disposto dell'art.19 della legge n. 958/86 e giustificando la mancata assunzione da parte delle Amministrazioni, ha contribuito il blocco delle assunzioni nel settore del pubblico impiego, in atto dal 1987 e costantemente reiterato dalle Leggi Finanziarie. Nel 1997, infine, con il D.P.R. n. 332/97, sono state riviste le disposizioni relative all'arruolamento dei VFB che potranno orientare le proprie scelte verso una carriera futura rispettivamente nei ranghi delle Forze Armate, della Pubblica Amministrazione e dei Corpi di Polizia **(60% Carabinieri e Guardia di Finanza; 35% Polizia di Stato; 50% Polizia Penitenziaria; 35% Vigili del Fuoco e Corpo Forestale dello Stato; 100% Corpo militare CRI; 20% Amministrazioni Pubbliche).** In particolare, i giovani all'atto della presentazione della domanda indicano a quale Forza Armata o Forza di Polizia vorranno accedere al termine della ferma breve (mediamente dopo quattro anni) e quindi partecipano alla selezione per l'Ente al quale si candidano.
Al riguardo si osserva che le Forze di Polizia, grazie ad una consistente richiesta di assunzione da parte dei giovani provenienti dal mondo civile, generalmente non arruolano i volontari nella misura prevista dai bandi concorsuali, traslando i posti resisi disponibili (a seguito delle mancate immissioni) ai concorsi previsti per i civili. Tale atteggiamento condiziona gli obiettivi di reclutamento della Forza Armata e **costringe ad un incremento delle immissioni** di personale **con una consistente riduzione delle possibilità di conferimento di adeguati sbocchi occupazionali futuri**.
La problematica relativa agli sbocchi occupazionali per i VFB acquista maggiore risonanza con il futuro passaggio ad un modello interamente professionale, con la previsione di sospensione della leva obbligatoria a partire dalla classe 1985 (2004). Tale modello, prevedendo un'iniziale massiccia immissione di volontari in servizio permanente (VSP), ampiamente giustificata dalla pressante esigenza di disporre di personale di truppa necessario per garantire l'assolvimento degli impegni presi in ambito internazionale dall'Italia, determinerà, nel prossimo futuro, la saturazione del ruolo (raggiungimento dei volumi organici previsti) **con la conseguente maggiore difficoltà ad offrire adeguate garanzie, per uno sbocco occupazionale**, ai giovani che dovranno contrarre la ferma prefissata a cinque, sette e nove anni.

Soluzioni adottate da alcuni eserciti stranieri

La problematica ha investito anche i maggiori eserciti dell'Alleanza, che hanno adottato un modello professionale, ed ha trovato diverse soluzioni, alcune autonome nel comparto difesa, altre articolate e gestite congiuntamente con gli organi governativi. In particolare:

- in Germania viene concesso il diritto di acquisire, a spese dello Stato, durante il periodo di servizio, la qualifica ufficialmente riconosciuta per un impie-

go civile da utilizzare dopo il congedo. Inoltre, può essere acquisita una seconda specializzazione (o la prima per coloro che ricoprono un incarico che non trova riscontro nella vita civile) in specifiche scuole, fuori dall'orario di servizio (per le ferme più brevi), ovvero durante le ore di servizio (per le ferme più lunghe). Tutti i Comandi di Regione ed i Distretti Militari fungono da guida al collocamento e sono a disposizione al fine di reperire un posto di lavoro al personale congedato;

- la Francia prevede l'inserimento "prioritario" dei propri volontari nelle liste:
  - dell'Agenzia Nazionale del Lavoro;
  - dell'Agenzia per la Formazione Professionale;
  - della Camera di Commercio;
  - dei Lavoratori dell'Industria e delle Attività Agricole Regionali.

Durante la ferma viene verificata la preparazione ad un impegno professionale esterno alle Forze Armate e, qualora non posseduta:

- vengono indetti dei corsi interni al fine di conferire un minimo di istruzione indispensabile a sostenere esami per un titolo di studio o un titolo professionale;
- viene segnalata l'esigenza all'Agenzia Nazionale dei Corsi per Corrispondenza per l'effettuazione di cicli di studio a carattere specialistico;

- in Gran Bretagna i militari che si accingono a lasciare il servizio hanno **l'obbligo** di presentarsi all'Ufficio Reinserimento per sostenere un colloquio e ricevere informazioni utili per la riconversione delle qualifiche acquisite prima del congedo; inoltre vengono inviati a frequentare corsi (4-6 settimane) presso centri di addestramento per un adattamento delle conoscenze militari ai settori civili. Nell'ambito del Ministero Difesa, infine, esiste una cellula che gestisce una banca dati che consente di:
  - confrontare con immediatezza le disponibilità con le esigenze;
  - fornire dati aggiornati agli uffici reinserimento;
- negli Stati Uniti d'America molte specializzazioni conseguite nelle Forze Armate sono compatibili e riconosciute nei settori civili. Restano tuttavia predominanti, per un agevole reinserimento, le effettive capacità dell'individuo e le sue "credenziali" militari. Il contatto con le necessità del dinamico mondo del lavoro americano è strettamente mantenuto dal Ministero della Difesa attraverso il Ministero del Lavoro che provvede ogni anno a fornire una chiara situazione del panorama occupazionale nei vari settori di interesse (industria privata, pubblica amministrazione, artigianato, ecc.).

Dall'analisi dei dati in possesso emerge chiaramente che il giovane Volontario in ferma breve, non collocato nell'ambito della Forza Armata, delle Forze di Polizia, dei Vigili del Fuoco, del Corpo Militare della Croce Rossa, si affaccia, a fine ferma (triennale/quinquennale), al mondo del lavoro senza adeguate certezze. La maggior presenza dell'imprenditoria al Nord, infatti, rende più facilmente possibile e con

ridotti tempi d'attesa l'immissione nel mondo del lavoro dei giovani, mentre nel Sud l'arruolamento nella Forza Armata, anche se costituisce, di fatto, un impiego a tempo determinato, risulta essere una delle alternative lavorative più allettanti.
Circa l'80% presta servizio in Reparti stanziati al Centro - Nord **(Allegato "B")** ovvero in aree geografiche diverse rispetto a quelle di provenienza, malgrado la recente ridislocazione dei Reparti, ispirata a principi di equidistribuzione territoriale. Tale situazione ha, per contro, dato la possibilità ai giovani, provenienti per lo più dal mezzogiorno, di prestare servizio in altre regioni italiane e di venire a contatto con altre realtà sociali nelle quali, per ovvi motivi, si sono dovuti integrare. Pertanto, allo stato attuale, un congruo numero di giovani è già abituato alla mobilità ed orientato all'inserimento nel mondo lavorativo delle aree più produttive della Nazione, e ciò potrebbe consentire ai "datori di lavoro" di poter scegliere tra il personale che sta concludendo il servizio in ferma breve quelli con le caratteristiche, pregresse o maturate in servizio, più attinenti alle esigenze dell'industria. La scelta del personale potrebbe essere effettuata a premessa del congedamento, dando così l'opportunità di poter svolgere, qualora reputati necessari, appositi corsi presso strutture indicate dall'imprenditoria privata, ovvero svolgendo attività o assecondando esigenze segnalate per tempo dagli stessi imprenditori. Per esemplificare tale concetto, il personale a ridosso del congedamento potrebbe essere "introdotto" per un periodo di tempo presso la struttura privata di futura destinazione dove potrà svolgere appositi corsi di qualificazione.
Le consistenze numeriche ipotizzabili sono evidenziate nello specchio in **Allegato "C"** e mettono in luce un fenomeno difficilmente risolvibile senza **il concorso dell'imprenditoria privata**.

SELEZIONE

La scelta dei collaboratori/dipendenti costituisce per ogni organizzazione, ed a maggior ragione per l'Esercito, un problema di estrema importanza e delicatezza, alla cui migliore soluzione è legata la sua efficienza. Un errore commesso in questa fase è suscettibile di conseguenze che si traducono inevitabilmente in un danno economico e funzionale per l'organizzazione stessa che, in tal modo, vanificherebbe le spese sostenute per le procedure di selezione/reclutamento e per l'addestramento (tanto più rilevanti quanto più è complesso il compito da assolvere).
In un contesto basato imprescindibilmente sui "ricavi" di una organizzazione, il costo di una selezione efficiente, se contenuto in limiti adeguati al livello qualitativo e quantitativo dei soggetti da assumere, viene ad essere abbondantemente coperto proprio da ciò che la struttura militare risparmia successivamente in costi di ricambio del personale, di addestramento, di scarso o nullo rendimento e così via.
L'esigenza di un metodo confrontabile ed implementabile sulla base dell'esperienza appresa sta attualmente consentendo alla Forza Armata di poter valutare scientificamente le caratteristiche delle persone, prima di arruolarle, ed in particolar modo di conoscerle in modo sicuro per mezzo di dati che si prestino ad essere classificati, tabulati, confrontati.
La selezione così condotta, d'altro canto, costituisce un diritto ed una garanzia per il cittadino che voglia intraprendere la carriera militare ed ancor di più un sicuro investimento futuro per l'azienda Esercito, ovvero per qualsiasi altra azienda interessata ad immettere nella propria organizzazione lavorativa personale affidabile e già "rodato". Un diritto, perché l'individuo che aspira ad entrare nella Forza Armata ha titolo di vedere accolta o respinta, su basi scientificamente e giuridicamente ineccepibili, la propria candidatura e di vedersi assegnare funzioni e compiti a lui confacenti, in conformità a criteri definiti ed obiettivi scevri da arbitrarie e capziose definizioni. Una garanzia, perché un metodo ed una procedura offrono una tutela per eventuali contenziosi che il cittadino vuole attuare nei confronti dell'Amministrazione.

Aspetto etico

L'attività di selezione dei VFB inizia già nel momento in cui il giovane aspirante matura la decisione di presentare la domanda di partecipazione al concorso.
La promozione capillare con cui vengono diffusi i vari bandi d'arruolamento per le carriere iniziali della Forza Armata consente al cittadino che si voglia confrontare in prove concorsuali per l'Esercito di avere un chiaro quadro di ciò che dovrà

affrontare, sia dal punto di vista selettivo, sia per quanto riguarda il successivo impegno che a lui verrà richiesto una volta arruolato. Il candidato, consapevole delle proprie azioni (perché a conoscenza anche dei risvolti penali e civili) e sotto la propria responsabilità, deve dichiarare di:

- possedere il godimento dei diritti civili e politici;
- non aver riportato condanne per delitti non colposi;
- non essere incorso in provvedimenti di destituzione dai pubblici uffici o di espulsione dalle Forze Armate e Forze di Polizia;
- non essere sottoposto a misure di prevenzione;
- non essere incorso nel proscioglimento d'autorità o d'ufficio da precedente arruolamento nelle Forze Armate, nelle Forze di Polizia ad ordinamento militare o civile e nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;
- essere in possesso delle qualità morali e di condotta previste dall'art. 36, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, così come previsto per l'immissione nelle carriere della magistratura.

In definitiva, si tratta di un cittadino "modello" che potrà solo accrescere questa sua "moralità iniziale" con il consapevole impegno da lui assunto entrando nelle schiere della Forza Armata.

Aspetto culturale

La selezione per l'arruolamento del VFB consta, prioritariamente, di una **preselezione culturale,** che avviene mediante una prova scritta da espletare in un tempo predeterminato, consistente in una serie di domande (nella maggioranza dei casi 100), a risposta multipla, vertenti su argomenti di cultura generale e sulle materie previste dai vigenti programmi della scuola media dell'obbligo. La prova è predisposta da una ditta civile specializzata nel settore, su precise direttive dell'Amministrazione Difesa emanate di intesa con gli altri dicasteri interessati al reclutamento. I candidati, che avranno riportato un punteggio non inferiore a 50 (cinquanta) nella prova in argomento, potranno accedere alle successive fasi del concorso.

Aspetto sanitario

Gli aspiranti, superata la prova precedente, sono sottoposti a visita medica-specialistica per accertare l'idoneità fisica. Inoltre, da parte di apposita commissione, viene anche accertata l'idoneità attitudinale ad intraprendere la professione di volontario nell'Esercito. In sede di **visita medica**, oltre ai previsti controlli sanitari, vengono effettuati approfonditi accertamenti nei campi della cardiologia, della radiologia, del visus e

della psichiatria con l'impiego di moderne apparecchiature ed avvalendosi del concorso di medici specialisti, per la parte sanitaria, e di psicologi, per la parte attitudinale. In particolare, nel corso della visita per l'accertamento dell'idoneità, vengono valutati i seguenti requisiti:

- statura minima di m 1,65 (m 1,61 per il personale femminile);
- profilo/idoneità fisio-psico-attitudinale previsto/prevista per un successivo impiego nella Forza Armata in qualità di Volontario in Servizio Permanente;
- negatività ai test sierologici che attesta l'assenza di tossicodipendenza o tossicofilia.

L'accertamento, codificato a mente di direttive che delineano un profilo sanitario minimo standardizzato (G.U. del 2 giugno 2000 seguente al D.M. del 26 marzo 1999 "Approvazione del nuovo elenco delle imperfezioni ed infermità che sono causa di non idoneità al servizio militare"), potrà essere utile per poter confrontare i vari soggetti al fine del più opportuno e mirato impiego successivo.
Si tratta quindi di un giovane selezionato per superare intensi sforzi fisici e mantenere un alto livello di efficienza ginnico-sportiva. Tale standard, in servizio, viene "testato" annualmente e deve essere mantenuto da ogni singolo componente l'organizzazione, pena l'innescarsi di provvedimenti, quali il proscioglimento d'autorità che comporta la cessazione del rapporto d'impiego con l'Amministrazione.

Aspetto attitudinale

Un'attenzione particolare è riservata allo studio dell'assetto psicologico ed attitudinale avvalendosi, in fase selettiva, di **un'intervista di selezione psicologica** integrata dall'ausilio di **strumenti testologici**.
Le attività sopra indicate serviranno per valutare le caratteristiche attitudinali degli aspiranti VFB. In particolare si esaminano e si misurano:

- **la visione sistemica e il senso della realtà**: capacità di un individuo di percepire ed analizzare adeguatamente il reale, senza quelle eccessive distorsioni dovute ad interpretazioni carenti o troppo personali ed incongrue, sapendo distinguere gli aspetti più semplici ed elementari che partecipano a costruire una determinata situazione e sapendo cogliere le regole di base e/o le sequenze più semplici che governano il rapporto tra i vari aspetti e ne definiscono il confine comune;
- **la resistenza a situazioni stressanti e l'adattabilità**: capacità di mantenere un livello di efficienza adeguato alle richieste anche in corso di eventi o condizioni, più o meno duraturi, che ostacolino o impediscano il soddisfacimento di bisogni o di desideri; capacità di sapersi adattare e conformare, in tempi accettabili, a possibili variazioni di situazioni ambientali e di scenari operativi;

- **l'attitudine all'addestrabilità e all'apprendimento generale (Learnability)**: predisposizione a partecipare proficuamente all'iter formativo-addestrativo, ad acquisire nuovi dati ed informazioni per poi saperli integrare col proprio patrimonio esperienziale, al fine di favorire lo sviluppo della conoscenza, della crescita professionale e quindi del miglioramento sul piano individuale;
- **la motivazione e il senso di appartenenza all'organizzazione**: atteggiamento positivo nei confronti dell'Istituzione e soddisfazione di appartenervi, con capacità di riconoscere, aderire ed utilizzare, facendo propri in maniera consapevole i riferimenti normativi dell'agire peculiari dell'organizzazione stessa;
- **l'intelligenza pratica e concreta**: attitudine a tradurre in termini operativi, comportamentali e strumentali gli assunti, le ipotesi e le premesse teoriche di partenza;
- **la concentrazione**: tendenza alla regolazione selettiva di un'attività, semplice o complessa, percettiva, rappresentativa o di pensiero, per la quale altre azioni concorrenti ed estranee vengono accantonate e temporaneamente inibite, al fine di impegnare positivamente e con successo le proprie risorse per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato;
- **la tenacia e la perseveranza:** costanza di atteggiamento o di comportamento in relazione alle diverse situazioni alle quali il soggetto potrebbe essere esposto, accompagnata dalla stabilità delle motivazioni e dalla presenza di adeguate risorse attitudinali;
- **la comunicazione verbale**: capacità di possedere almeno una minima padronanza della comunicazione relativamente ai contenuti verbali (scritti ed orali), dimostrando una sufficiente possibilità di scelta di vocaboli appropriati che permettono la comprensione degli argomenti sostenuti, il rispetto della consequenzialità e degli ordini logici; stile comunicativo congruo, privo di aggressività, risentimenti, sensi di colpa ed eccessiva remissività.

Dette caratteristiche, definibili come una **job-description** del Volontario in Ferma Breve, tendono essenzialmente ad individuare come un soggetto pensa, lavora e interagisce con il mondo esterno. Sulla base dei dati che emergono dall'esame di tale aspetto, si individua la propensione dei VFB a:

- **condurre una vita disciplinata ed ordinata**;
- **mantenere stabilità emotiva e capacità del controllo degli impulsi:** predisposizione alla costanza e alla coerenza del comportamento e del tono dell'umore soprattutto in condizioni d'impegno superiori alla routine; capacità di adeguare i propri sentimenti, il pensiero e la condotta a una valutazione realistica del contesto, particolarmente quando le tendenze spontanee potrebbero risultare non calibrate ai compiti ed ai risultati prefissati;
- **controllare le reazioni degli altri componenti del gruppo in particolari contesti**;

- **gestire le relazioni interpersonali e di rapporto con l'autorità:** disponibilità a sapersi relazionare con gli altri in modo consono al ruolo ed all'ambito organizzativo e ad operare, per il raggiungimento di un obiettivo, attraverso l'integrazione delle risorse e delle competenze dei componenti del gruppo; tendenza a riconoscere e gestire i rapporti gerarchici mantenendo un comportamento conforme alle aspettative legate alla posizione e al clima organizzativo, senza atteggiamenti precostituiti di opposizione e/o collusione;
- **avere cura della persona e badare all'adeguatezza della presenza in rapporto alla situazione**;
- **dimostrare capacità di mobilitare risorse per lo svolgimento di un'attività rivolta ad un obiettivo.**

Aspetto selettivo in servizio

Vi è una continua selezione negli anni di ferma, giacché si richiede al soggetto reclutato una continua efficienza fisica e un irreprensibile comportamento nella sfera privata e sociale. Al VFB, come precedentemente accennato, è richiesto il mantenimento di una condizione fisica adeguata il cui controllo è attuato attraverso visite mediche periodiche ed il superamento di prove ginnico-sportive annuali che assicurano anche il mantenimento dell'efficienza operativa. In **Allegato "D"** è riportato uno specchio riassuntivo delle citate prove, il cui superamento conferisce l'idoneità ad appartenere al ruolo volontari, mentre il non superamento comporta il **proscioglimento**.
Stante l'attuale normativa (Decreto del Presidente della Repubblica del 2 settembre 1997, n. 332), i volontari, che nel corso della ferma breve si dovessero rendere responsabili di una mancanza (reiterata o grave) o perdere i requisiti (morali o fisici), sono prosciolti dalla ferma contratta e privati di ogni possibilità di intraprendere la carriera militare e di beneficiare degli sbocchi occupazionali a loro riservati ed elencati in precedenza. Pertanto, il personale volontario, nel corso del proprio servizio, è sottoposto a una costante "selezione" con l'obbligo, pena il proscioglimento, di mantenere i requisiti e l'idoneità.
Il proscioglimento può essere chiesto dall'interessato **(proscioglimento a domanda)** per gravi e comprovati motivi, presentando istanza al Comandante dell'Ente d'impiego, corredata dalla documentazione attestante le motivazioni indicate nella domanda stessa. La competenza del provvedimento di proscioglimento risale alla Direzione Generale per il Personale Militare che ne determina l'eventuale accoglimento, sentito il parere del Comandante di Corpo. Il proscioglimento per protratto, insufficiente rendimento nel corso della ferma **(proscioglimento d'autorità)** potrà, invece, essere richiesto dal Comandante della Scuola di specializzazione, qualora il volontario non superi per due volte consecutive il corso di specializza-

zione, ovvero dal Comandante dell'unità d'impiego in caso di rendimento insufficiente per un periodo protratto per almeno 6 mesi. Tale circostanza dovrà essere evidenziata in una dettagliata relazione redatta dal Comandante che propone il proscioglimento e comprovata dai documenti matricolari e valutativi del volontario sottoposto alla procedura. Il provvedimento di proscioglimento è, altresì, adottato automaticamente (**proscioglimento d'ufficio**) in caso di condanne penali per delitti non colposi o per inosservanza delle disposizioni di legge sul matrimonio dei militari durante la ferma.

FORMAZIONE

Il Volontario in Ferma Breve deve possedere sicura professionalità e prontezza d'impiego, affinché possa assolvere con continuità ed efficace rendimento i molteplici compiti a lui affidati sia in campo internazionale sia in quello nazionale.

Tale obiettivo viene realizzato mediante una progressione addestrativa che:

- si sviluppa per fasi formative successive, caratterizzate da un'articolazione modulare che garantisce la possibilità di definire la programmazione delle attività in un quadro di massima flessibilità e di finalizzazione all'impiego;
- è in grado di conferire al personale, in relazione alle suddette fasi, tre differenziati e consequenziali livelli di operatività, che consentono l'impiego dei militari in attività operative di profilo proporzionale alle capacità acquisite;
- viene integrata da altre attività, condotte anche presso Enti formativi civili (Euroformazione), che conferiscono titoli riconosciuti per poter favorire la successiva immissione dei giovani nel mondo del lavoro.

L'iter formativo dei VFB (**Allegato "E"**) comprende: una **formazione di base** omogenea ed una successiva **specializzazione a carattere polifunzionale** connessa con l'incarico da svolgere nel corso della ferma contratta.

La **formazione di base** include:

- **il corso basico,** della durata di 12 settimane, che conferisce ai giovani i primi rudimenti della vita militare. Essi, appena giunti al Reggimento per l'incorporazione, sono sottoposti a ulteriori visite e accertamenti comprendenti anche "test di personalità"(*), aventi lo scopo di individuare i soggetti affetti da problemi di carattere psico - patologico e prendere nei loro confronti i provvedimenti medico - legali del caso.

Per le prime 7 settimane, al termine di ognuna di esse dovranno essere effettuati "tests" di valutazione intermedi su tutto il programma svolto fino a quel momento. Il personale risultato non idoneo sarà prosciolto per protratto insufficiente rendimento in servizio.

Nell'ambito di tale fase si svolge anche il corso caporali finalizzato a:

- fornire le nozioni necessarie per la formazione dei graduati;
- migliorare la conoscenza nel campo dell'educazione stradale;
- conferire la capacità di operare singolarmente e per "team" in situazioni particolari e in attività specifiche (operazioni di supporto della pace);
- sviluppare l'efficienza fisica.

(*) Ad integrazione di quelli svolti in fase di selezione.

- **l'addestramento di specializzazione**, della durata variabile di 6/10 settimane (svolto presso gli Enti Scolastici della Forza Armata), che tende ad abilitare il personale a:
  - svolgere i compiti connessi con l'incarico di base;
  - impiegare i mezzi e materiali a propria disposizione;
  - operare in ambito del proprio "team".

Al termine del corso di specializzazione, il personale sarà sottoposto ad accertamento teorico-pratico finale, in base al quale la commissione preposta dovrà redigere l'attestato di frequenza e il verbale di idoneità all'incarico.

La **specializzazione a carattere polifunzionale** viene conferita presso i Reparti/Enti d'impiego attraverso:

- **il completamento dell'operatività,** della durata di 20 settimane. Nel corso di tale periodo sono conferite qualifiche specifiche per l'assolvimento di incarichi particolari e sono previste attività specifiche miranti a perfezionare e consolidare le capacità del personale;
- **il mantenimento dell'operatività,** per il restante periodo della ferma, volto principalmente a:
  - consolidare il livello addestrativo raggiunto;
  - abilitare il personale ad impieghi particolari;
  - far conseguire ulteriori qualifiche;
  - conferire al personale un ulteriore incarico sulla base dei precedenti di mestiere;
  - migliorare il livello addestrativo.

L'aspetto polifunzionale e lo svolgimento dei corsi e delle attività addestrative di qualificazione sono caratterizzati dall'utilizzo di moderni ausili didattici, soprattutto nel campo della simulazione. Ciò consente di ottimizzare l'impiego delle risorse, di conseguire una migliore preparazione tecnico/tattica e di elevare qualitativamente l'attività didattica e la professionalità di istruttori ed allievi. In tale contesto, per l'addestramento del personale volontario, vengono avviati programmi sinergici di alimentazione delle unità e degli Istituti di formazione e specializzazione con personale istruttore in possesso di pregresse esperienze operative "fuori area", adeguati precedenti professionali e idonei titoli di studio. Gli istruttori vengono severamente selezionati sulla base dell'attitudine a svolgere le funzioni formative. Tali modalità conferiscono all'attività didattica condizioni di realismo, flessibilità e orientamento dell'allievo all'impiego futuro. Il risultato che ne consegue è **altamente soddisfacente in un riscontro oggettivo di abilità misurate in ambientazioni inusuali e improvvise, nelle quali bisogna esprimere iniziativa, adattabilità e funzionalità**.

Alla quasi totalità del personale in ferma breve, che conserva i requisiti fisici e supera il corso previsto, viene conferita la **patente militare**. In **Allegato "F"** è riportato uno specchio riassuntivo delle diverse tipologie di patenti (convertibili presso la motorizzazione civile entro il primo anno dalla data del congedo) che un VFB può conseguire, fermo restando che tutti coloro che sono in possesso di una patente militare sono abilitati alla guida di moto, vetture commerciali e camion. Il personale in possesso di patente nel periodo in cui è in servizio pratica l'esercizio della guida costantemente, in condizioni climatiche e ambientali variabili ed estreme e su manti stradali resi ancor più pericolosi in quanto disastrati dai conflitti bellici. Il VFB, inoltre, viene particolarmente sensibilizzato sulla manutenzione del mezzo in dotazione, facendogli interiorizzare la consapevolezza che questo gli conferisce la mobilità, cioè la possibilità di sottrarsi velocemente a situazioni "critiche", offrendogli, tra l'altro, copertura, sicurezza e riparo. Se si considera anche il fattore psico-fisico, cioè la condizione mentale e fisica generale in cui sono condotte le operazioni fuori dal territorio nazionale, possiamo affermare che, inserito in un ciclo lavorativo programmato e senza improvvisazioni, il conduttore con svariate ore di guida nelle condizioni operative sopra descritte potrebbe essere più affidabile di chi, acquisita la patente, non ha avuto modo di praticare la guida con la stessa intensità e variabilità. Durante il servizio, peraltro, in virtù delle qualifiche professionali (informatica, lingue straniere, ecc.), acquisite sia in ambito militare sia presso Enti formativi civili, un'elevata percentuale di militari in ferma breve, al momento del congedo, dispone di una specializzazione che costituisce titolo valutabile nei concorsi per l'accesso alle carriere pubbliche e per l'iscrizione nelle liste ordinarie e speciali di collocamento (stralcio art. 17 legge n. 958 del 24 dicembre 1986 – **Allegato "G"**). In tale contesto, sulla base di un "protocollo d'intesa" stipulato tra i Ministeri della Difesa e del Lavoro e della Previdenza Sociale, nel corso del 1999, si è proceduto all'implementazione del progetto "Euroformazione Difesa", cofinanziato con fondi della Unione Europea e rivolto ai militari di leva ed in ferma breve. I corsi frequentati (informatica, inglese) si concludono con esami, il superamento dei quali consente il rilascio di attestati di frequenza riconosciuti in tutti i Paesi dell'Unione Europea.
L'iniziativa è stata accolta con interesse dai VFB, stante l'importanza che le materie d'insegnamento hanno – ed ancor più avranno in futuro – per l'inserimento nel mondo del lavoro.

IMPIEGO

Ai VFB è assegnato, da parte di una specifica commissione ed al termine del corso di addestramento basico svolto presso i Reggimenti Addestramento Volontari (RAV), un incarico tra quelli determinati dalla Direzione Generale per il Personale Militare. L'assegnazione all'incarico è definita, sulla base delle esigenze della Forza Armata indicate dallo Stato Maggiore, considerando i seguenti parametri:

- profilo psico-fisio-attitudinale;
- possesso della patente civile o eventuali controindicazioni alla guida;
- superamento delle prescritte prove psicofisiche;
- precedenti di mestiere/studio;
- incarico svolto durante l'eventuale precedente esperienza militare;
- graduatoria finale del corso svolto presso il RAV;
- aspirazione e aspettative.

Per garantire la completa autosufficienza della Forza Armata in ogni situazione, sia in ambiente operativo che in guarnigione, i volontari in ferma breve sono impiegati senza limitazioni per le esigenze connesse con le aree funzionali: logistica, di sostegno al combattimento, di combattimento. Gli incarichi ricoperti dai VFB nell'ambito di tali macroaree sono elencati in **Allegato "H"**, con l'indicazione dei corrispondenti impieghi in ambito civile (**Allegato "I"**).

Area funzionale logistica (combat service support)

A tale area afferisce il personale appartenente a incarichi di specializzazione dell'iter logistico-amministrativo (aiutanti di sanità, conduttori, cuochi, camerieri, ecc.) e dell'iter operativo e tecnico che svolge attività di manutenzione e funzionamento delle infrastrutture (centralinisti, idraulici, tornitori, fabbri, muratori, elettricisti, ecc.).
Generalmente tale personale possiede già la necessaria competenza per precedenti esperienze lavorative e/o scolastiche maturate nel settore. Per tali motivi, esso risulta quasi sempre immediatamente impiegabile in attività del settore civile, quali: contabilità, amministrazione, logistica nella più ampia accezione del termine (gestione magazzini, spedizioni, ecc.).

Area funzionale di sostegno al combattimento (combat support)

Il personale che opera in tale area (appartenente a specializzazioni afferenti alle Armi di Artiglieria, Genio, Trasmissioni) possiede un elevatissimo profilo tecnico, imposto dalla sofisticazione e dall'elevata tecnologia dei sistemi d'arma e delle

attrezzature utilizzate. Esso, infatti, utilizza mezzi similari a quelli comunemente impiegati nel mondo civile: basti pensare agli operatori radiotelefonici, informatici o del genio.

Area funzionale di combattimento (combat)

Gli addetti a questa area, pur avendo maturato esperienze specialistiche in campo militare, sono in possesso anche di elevate competenze tecniche e di gestione del personale. Infatti, molto spesso, essi hanno anche il "**comando**" di un piccolo gruppo di uomini nonché la "**responsabilità**" dei mezzi, delle armi e dei materiali in dotazione.

A fattor comune, in qualsiasi area sia impiegato, il VFB viene innanzi tutto addestrato alla gestione e alla cura dei materiali di uso individuale e collettivo a lui assegnati, come risultato di una intima convinzione e non del rigore della disciplina militare.
I copiosi interventi "fuori area" che le nostre Forze Armate sono state chiamate a fronteggiare negli ultimi anni, quale testimonianza concreta dell'impegno del nostro Paese nel promuovere la pace mondiale, hanno fatto sí che la quasi totalità dei volontari fosse impiegata al di fuori del territorio nazionale. Tali impegni, che hanno testato e messo a nudo le deficienze nella formazione e nella preparazione del personale di Eserciti appartenenti a vari Paesi, hanno confermato, invece, la validità del sistema addestrativo utilizzato nella nostra Forza Armata. Esso, infatti, ha assicurato una competente e consapevole partecipazione dei nostri volontari alle varie operazioni, consentendo di ottenere unanimi riconoscimenti in ambito internazionale, recentemente esternati anche dal Capo dello Stato.

CONCLUSIONI

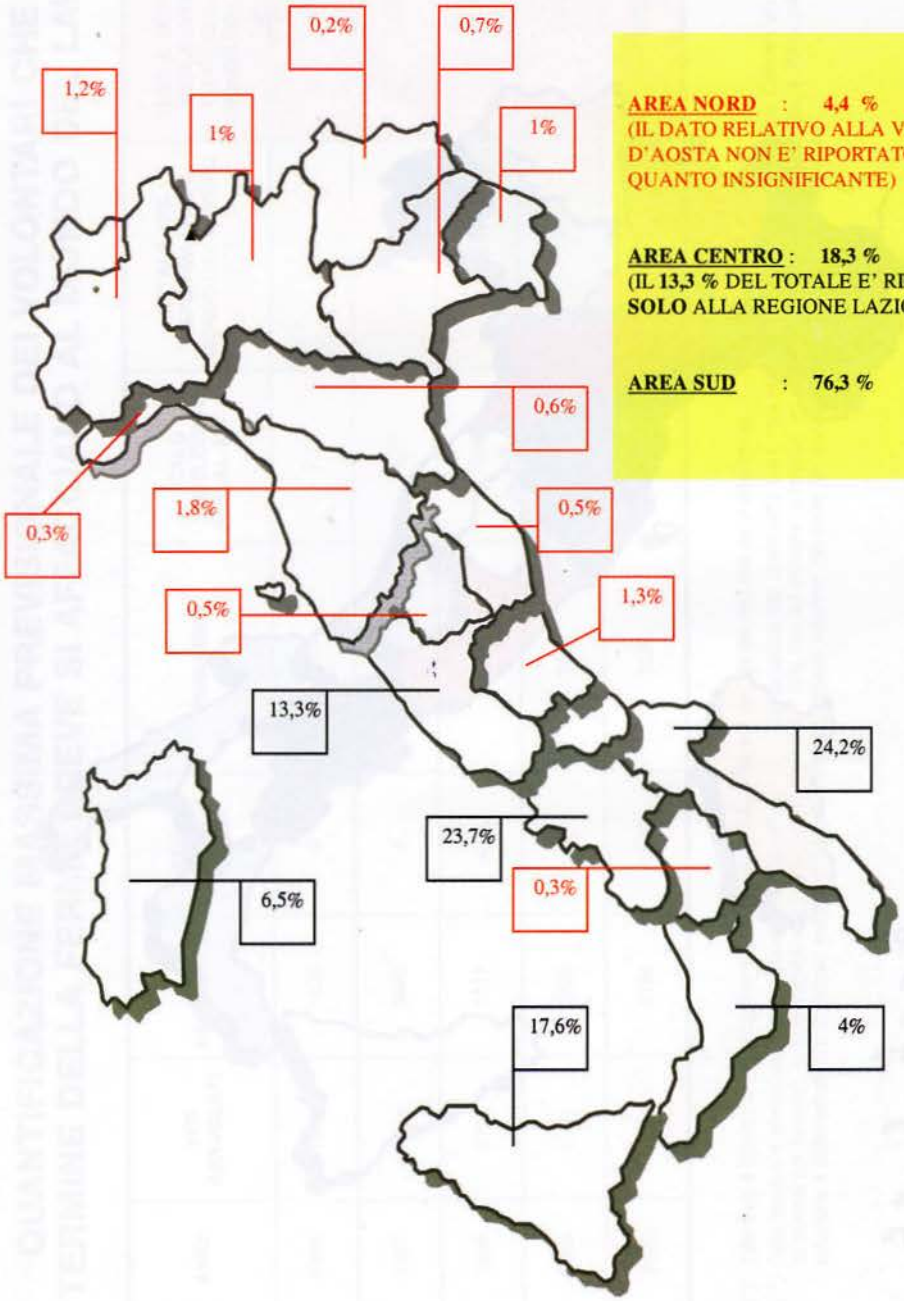
Le attribuzioni d'impiego degli organi preposti alla difesa di uno Stato nelle operazioni "fuori area" hanno posto a confronto, come accennato in precedenza, la preparazione e la professionalità delle Forze Armate occidentali e non, chiamate ad operare con funzioni che trascendono il semplice contesto di stabilità militare ma che più puntualmente assumono connotazioni di politica estera. Pertanto, in questo contesto internazionale "pseudo-concorrenziale" si opera e ci si misura ricercando sia la considerazione e il riconoscimento dei colleghi di diversa nazionalità sia il consenso politico-sociale del Paese. Ad agevolare il conseguimento dei predetti obiettivi, derivanti da un orgoglio tutto nazionale, giova l'abilità professionale dei nostri volontari che si raggiunge con il reclutamento di giovani affidabili, motivati e in grado di garantire la richiesta professionalità nell'espletamento del servizio, facendo perno sia sulla preparazione tecnico-tattica sia su quella culturale (pregressa o maturata nel corso del servizio). Ciò al fine di sviluppare quella professionalità che lo Stato si aspetta dalle sue Forze Armate e che puntualmente esse dimostrano nelle occasioni in cui sono chiamate ad operare.

Il Volontario in Ferma Breve (VFB), al termine del servizio prestato (3 anni), è un giovane di circa 25 anni di sicura rettitudine morale, con provata esperienza di lavoro di gruppo, in possesso di adeguata maturità, abituato alla mobilità e a vivere autonomamente anche lontano dal proprio nucleo familiare.

La severa selezione non è limitata alla verifica dei requisiti iniziali, ma prosegue attraverso "screening" successivi nel corso di tutta la ferma contratta, talché la perdita dei requisiti per l'accesso al ruolo prevede un immediato allontanamento del volontario dalla Forza Armata con la conseguente impossibilità di partecipare a ulteriori concorsi banditi dall'Amministrazione. L'esperienza di lavoro di "team", maturata in ambienti difficili, consente al VFB di crescere in contesti nazionali ed extranazionali, a continuo contatto con individui di diversa nazionalità e cultura. Egli, inoltre, nel corso del servizio, ha l'opportunità di acquisire o affinare tecniche comunicative differenziate (conoscenza di lingue straniere, procedure di comunicazione informatica, contatti con i "media", ecc.). È quindi un giovane dinamico, pronto al cambiamento, duttile nella formazione e flessibile nell'impiego. Nell'arco del periodo di ferma contratta, egli inoltre sviluppa buone doti di "leadership", abbinando tale capacità a un'ottima propensione al "problem solving". La mentalità acquisita lo porta a un tipo di formazione permanente, per cui i risultati acquisiti attraverso l'esperienza non vengono mai dati per scontati ma riproposti e riproblematizzati, consentendo non solo la necessaria sintesi tra il sapere empirico e il sapere pragmatico ma anche una consapevole crescita personale.

Proprio nel momento in cui si fa sempre più forte il dibattito sulle Forze Armate e sul loro ordinamento su base professionale, si impone la necessità di assumere tutte quelle iniziative volte a sostenere questi giovani che con il proprio diuturno impegno garantiscono la sicurezza del Paese e forniscono indirettamente efficaci strumenti di penetrazione alle nostre industrie nei territori dove siamo chiamati a tutelare la pace.
Le soluzioni per il loro reimpiego nel settore civile dovranno essere ricercate innanzitutto nelle sedi istituzionali con il concorso convinto e responsabile di coloro che contano nel mondo del lavoro.
La difesa del Paese e dei suoi interessi non può essere delegata esclusivamente alle Forze Armate. Aver successo in questo settore significa anche abbattere le barriere residuali ancora esistenti tra la società civile e il pianeta militare per costruire insieme un vero "sistema - paese", sinergicamente integrato nelle sue componenti e in grado di competere con i partners occidentali.

PROVENIENZA GEOGRAFICA DEI VOLONTARI IN FERMA BREVE



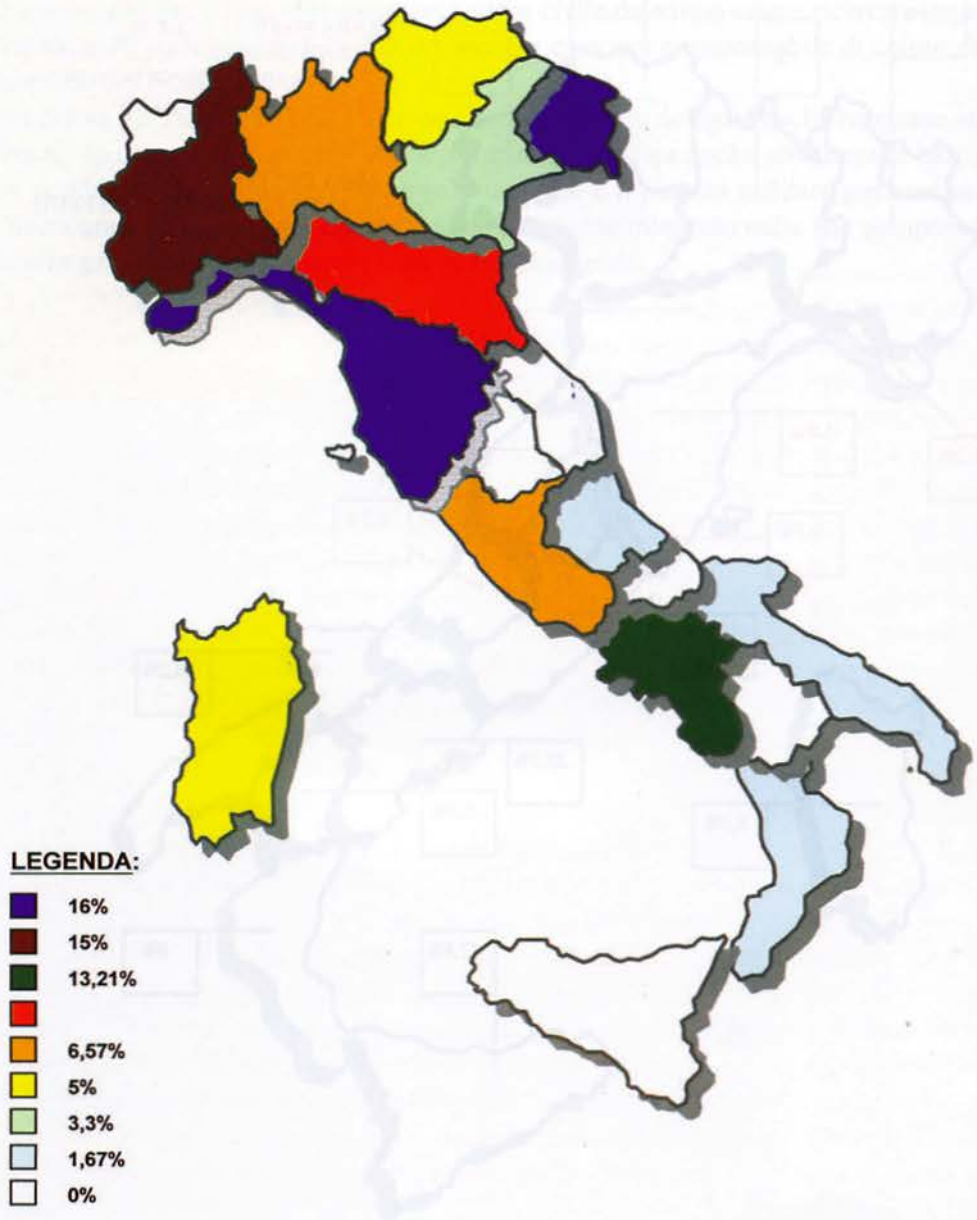
AREA NORD : **4,4 %**
(IL DATO RELATIVO ALLA VALLE D'AOSTA NON E' RIPORTATO IN QUANTO INSIGNIFICANTE)

AREA CENTRO : **18,3 %**
(IL **13,3 %** DEL TOTALE E' RIFERITO **SOLO** ALLA REGIONE LAZIO).

AREA SUD : **76,3 %**

Allegato "B"

DISLOCAZIONE REPARTI SU BASE "VOLONTARI"



QUANTIFICAZIONE MASSIMA PREVISIONALE DEI VOLONTARI CHE AL TERMINE DELLA FERMA BREVE SI AFFACCIANO AL MONDO DEL LAVORO

ANNO	VFB ARRUOLATI	ASSUNTI F.A.	ASSUNTI FORZE DI POLIZIA	RIMANENTI	CALO FISIOLOGICO PARI AL 30% (°)	TOTALE VFB DISPONIBILI PER IL MONDO DEL LAVORO (°°)	ANNO A PARTIRE DAL QUALE I VFB SONO DISPONIBILI PER IL MONDO DEL LAVORO
1996	1823	1424	//	399	120	270	1999
1997	8804	3645	//	5159	1687	3742	2000
1998	8773	1717	420	6626	1988	8380	2001
1999	6331	2428	//	3903	1171	11112	2002
2000	6186	3156	1500	1530	459	12183	2003

(°) Tale calo è dovuto ai proscioglimenti a domanda e d'autorità per perdita dei requisiti degli interessati.

(°°) Dato teorico e riferito alla attuale situazione legislativa. Con l'approvazione del cosiddetto d.d.l. "sul professionale" (già licenziato dalla Camera ed attualmente all'esame del Senato), la disponibilità indicata si ridurrà del 60% - 70% fino ad arrivare, a regime, ad entità non superiore, per l'Esercito, a 2000 unità l'anno. La riduzione è determinata da un iniziale maggiore assorbimento dei giovani volontari nel ruolo del servizio permanente della Forza Armata.

Allegato "C"

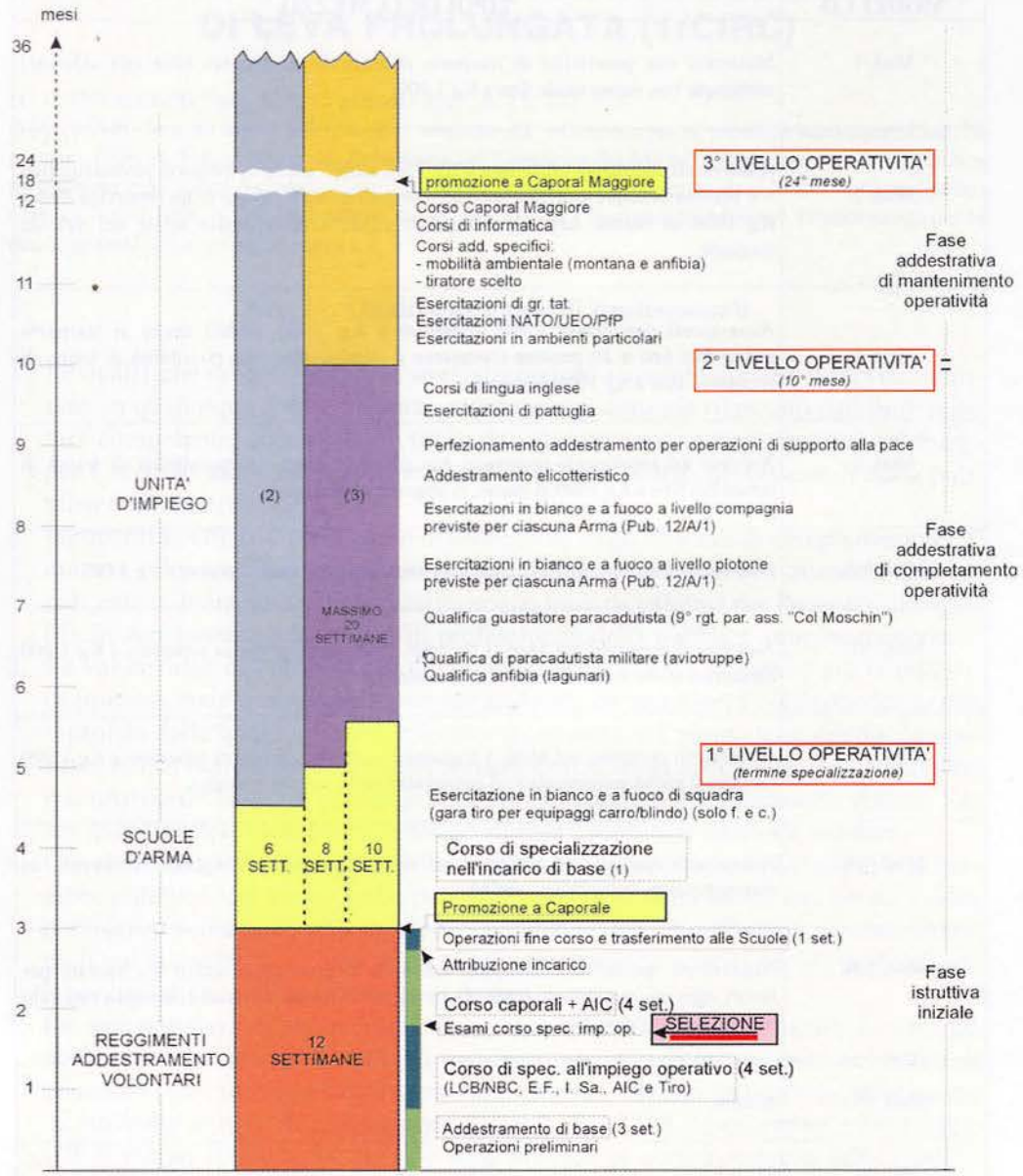
Allegato "D"

PROVE GINNICO - SPORTIVE

PROVE DI RESISTENZA		PROVE DI FORZA		PROVE DI AGILITA'	
Corsa 2000 m	Marcia 15 Km	Piegamenti sulle braccia	Addominali	Salto in alto	Salto in lungo
Entro 10'	Entro 2 h 45'	Almeno 20	Almeno 30	Almeno m 1,20	Almeno m 3,90

N. B. I risultati delle diverse prove illustrati nella tabella si riferiscono al personale con meno di 28 anni; per il personale di età superiore le prove hanno diversa calibratura in relazione alle varie fasce di età.

SISTEMA ADDESTRATIVO VOLONTARI IN FERMA BREVE



(1): durata in relazione alla tipologia di incarico.
(2): a. c/a., t. e Corpi/Servizi Logistici (mantenimento operatività).
(3): f., c., a. ter. e genio (completamento e mantenimento operatività).

Allegato "F"

CERTIFICATI DI IDONEITÀ E ABILITAZIONI SPECIALI

MODELLO	TIPOLOGIA MEZZO
Mod. 1	Motocicli con possibilità di trasporto di un solo passeggero (due con side-car) comunque con massa totale fino a Kg 1.300.
Mod. 2	Autoveicoli con massa totale fino a Kg 3500 adibiti anche al trasporto promiscuo fino a 9 persone (compreso il conducente), con possibilità di traino di un rimorchio fino a Kg 1000 di massa, comunque limitate all'80% della massa totale del veicolo trainante.
Mod. 3	Autoveicoli con massa totale superiore a Kg 3500 adibiti anche al trasporto promiscuo fino a 20 persone (compreso il conducente), con possibilità di traino di rimorchio fino a Kg 1000 di massa.
Mod. 4	Autobus ed autoveicoli promiscui con più di 9 posti con possibilità di traino di rimorchio fino a Kg 1000 di massa, (comprese ambulanze).
Mod. 5/A	Autoveicoli compresi nel Mod. 2 trainanti rimorchio con massa superiore a Kg 1 000.
Mod. 5/B	Autoveicoli compresi nel Mod. 3 trainanti rimorchio con massa superiore a Kg 1 000 (compresi anche autoarticolati ed autosnodati).
Mod. 5/C	Autoveicoli compresi nel Mod. 4 trainanti rimorchio con massa superiore a Kg 1 000 (compresi anche autoarticolati ed autosnodati per trasporto persone).
Mod. 6/A	Autoveicoli speciali non compresi nei modelli precedenti cingolati, semoventi, da combattimento, autoblindati, anfibi.
Mod. 6/B	Autoveicoli speciali non compresi nei modelli precedenti ruotati e cingolati, per lavori agricoli, movimento terra, da neve, per il traino aeromobili e traino rimorchi aeroportuali in convoglio.
Mod. 6/C	Natanti.
Mod. 7	Locomotori su binari di scalo delle stazioni delle FF.SS. e/o su raccordi ferroviari militari.

L. 24 DICEMBRE 1986, N. 958 (1) NORME SUL SERVIZIO MILITARE DI LEVA E SULLA FERMA DI LEVA PROLUNGATA (1/CIRC)

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 15 gennaio 1987, n. 11, S.O.
(1/circ) Vedi Circ. 30 luglio 1997, n. 457, emanata da: Ministero per la pubblica istruzione; Circ. 26 gennaio 1996, n. 368, emanata da: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la funzione pubblica e gli affari regionali; Circ. 17 maggio 1996, n. 287, emanata da: Ufficio Italiano Cambi; Circ. 24 luglio 1996, n. 30729, emanata da: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la funzione pubblica e gli affari regionali.

Art. 17. Qualifiche e profili professionali

1. Le qualifiche professionali e le specializzazioni acquisite durante il servizio militare, in qualunque forma prestato, attestate con diploma rilasciato dall'ente militare competente, costituiscono titolo da valutare nei concorsi per titoli ed esami per l'accesso alle qualifiche funzionali e relativi profili professionali della pubblica amministrazione.
2. Parimenti le effettive prestazioni disimpegnate dagli ufficiali di complemento di 1ª nomina e le qualifiche professionali acquisite, comprovate con attestati rilasciati dall'ente militare competente, costituiscono titoli da valutare per l'accesso alle qualifiche funzionali e relativi profili professionali della pubblica amministrazione.
3. La valutazione dei titoli di cui al comma 1 e 2 è riferita ai casi in cui la qualifica professionale o la specializzazione acquisita ha una diretta corrispondenza con il profilo della qualifica cui si riferisce il concorso o l'assunzione diretta. In ogni caso, pur in mancanza di diretta corrispondenza tra la specializzazione acquisita e il profilo della qualifica cui si riferisce il concorso o l'assunzione diretta, l'aver assolto effettivamente all'obbligo di leva costituisce titolo da valutare.
4. Con decreto del Ministro della difesa, adottato di concerto con i Ministri della funzione pubblica, del tesoro, della pubblica istruzione, della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, è stabilita la corrispondenza delle qualifiche e specializzazioni di cui ai commi 1 e 2 con le qualifiche funzionali e relativi profili professionali previsti ai fini dell'avviamento al lavoro.
5. Le amministrazioni dello Stato, comprese le unità sanitarie locali, le aziende autonome e gli altri enti pubblici regionali, provinciali e comunali, nei bandi di concorso per l'immissione di personale esterno, devono indicare la valutazione da attribuire ai titoli di cui ai commi 1, 2 e 3. Con D.M. 12 dicembre 1990 (Gazz. Uff. 9 marzo 1991, n. 58, S.O.) è stata prevista la corrispondenza delle qualifiche e specializzazioni conseguite dai militari in ferma di leva e in ferma di leva prolungata con le qualifiche funzionali e i profili professionali del personale civile dei Ministeri.

Allegato "H"

INCARICHI RICOPERTI DAI VFB

ADDETTO AL SERVIZIO DI VIGILANZA, SORVEGLIANZA, SICUREZZA

- Esploratore anfibio, blindo leggera e pesante;
- Fuciliere;
- Guastatore;
- Pioniere;
- Pontiere;
- Atleta;
- Alpiere;
- Carrista di equipaggio;
- Caporale istruttore;
- Mortaista;
- Ripiegatore di paracadute;
- Motociclista moviere;
- Addetto di artiglieria;
- Addetto ai servizi antincendio.

OPERAIO SPECIALIZZATO

- Aiuto elettr. per telecomunicazioni;
- Operatore di artiglieria;
- Operatore elt. radar di sorveglianza terrestre;
- Operatore ponti radio.

CONDUTTORE MEZZI SPECIALI

- Operatore di mezzi del genio (macchine movimento terra, carro pioniere, apripista, trattori);
- Pilota di mezzi corazzati;
- Pilota di veicolo speciale (anfibi e natanti);

ADDETTO SERVIZI SANITARI

- Aiutante di sanità;
- Portaferiti;
- Disinfettore.

ADDETTO ALLE LAVORAZIONI OPERATORE TECNICO

- Avio rifornitore;
- Addetto ai mls. s/s.

ADDETTO SERVIZIO ALIMENTARI

- Addetto al vettovagliamento (cuoco, macellaio, frigorista, addetto alla panificazione etc.).

ADDETTO SERVIZIO DI LABORATORIO-OPERATORE TECNICO

- Operatore di laboratorio (armaiolo, fotografo e topografo di artiglieria, goniometrista);
- Meccanico delle artiglierie;
- Addetto al tiro c/a;
- Addetto al tiro di artiglieria terrestre;
- Specializzato NBC.

ARTIFICIERE

- Artificiere.

FABBRO

- Fabbro lamierista.

IDRAULICO

- Idraulico e operatore attrezzature speciali.

OPERATORE PER LE LAVORAZIONI MOTORISTICHE E MECCANICHE

- Tecnico elettrogenista.

AUTISTA

- Conduttore automezzi vari;
- Carrista di equipaggio;
- Fuciliere.

MECCANICO SPECIALIZZATO

- Meccanico di automezzi;
- Meccanico di mezzi corazzati e pilota carro recupero;
- Meccanico di gruppi elettrogeni e fotoelettriche;
- Meccanico delle artiglierie.

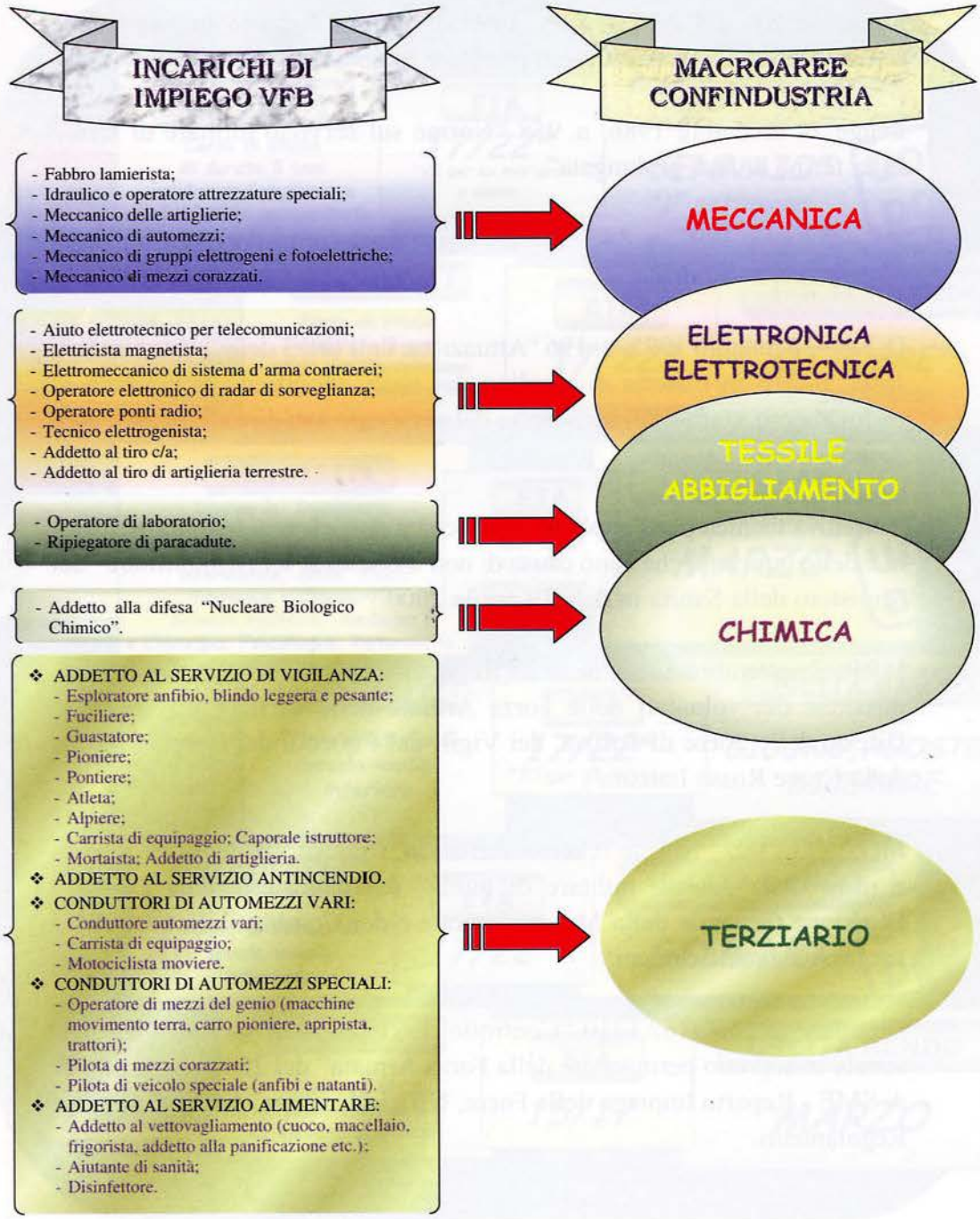
ELETTRICISTA

- Elettricista magnetista;
- Telefonista, stenditore, guardafili;
- Operatore radiotelescriventista;
- Operatore telefonico;
- Carrista di equipaggio.

ELETTROMECCANICO SPECIALIZZATO

- Elettricista magnetista;
- Elettromeccanico di sistema c/a.

CORRISPONDENZA INCARICHI



BIBLIOGRAFIA

- Direttiva n. 4500/162.200 "Sistema addestrativo dei Volontari in ferma breve (VFB)" del 29 dicembre 1998 di SME - Reparto Impiego delle Forze, Ufficio Dottrina, Addestramento e Regolamenti.

- Legge 24 dicembre 1986, n. 958 "Norme sul servizio militare di leva e sulla ferma di leva prolungata".

- D.L. 25 luglio 1992, n. 349 "Misure urgenti per contrastare la criminalità organizzata in Sicilia".

- D. Lgs. 12 maggio 1995, n. 196 "Attuazione dell'art. 3 delle legge 6 marzo 1992, n. 216 in materia di riordino dei ruoli, modifiche alle norme di reclutamento, stato ed avanzamento del personale non direttivo delle Forze Armate".

- "Direttiva tecnica per l'applicazione tecnica dell'elenco delle imperfezioni e delle infermità che sono causa di non idoneità al servizio militare" del Ministero della Sanità in data 19 aprile 2000.

- D.P.R. 2 settembre 1997, n. 332 "Regolamento recante norme per l'immissione dei volontari delle Forze Armate nelle carriere iniziali della Difesa, delle Forze di Polizia, dei Vigili del Fuoco e del Corpo Militare della Croce Rossa Italiana".

- MOT. - G - 002 "Norme relative al rilascio, rinnovo, sospensione, revoca e ritiro della patente militare di guida" del Ministero della Difesa - Direzione Generale della Motorizzazione e dei Combustibili, ed. 1994 e successive modificazioni.

- Circolare n. 2660/162.1210 "Controllo dell'efficienza operativa del personale in servizio permanente della Forza Armata" del 25 novembre 1997 di SME - Reparto Impiego delle Forze, Ufficio Dottrina, Addestramento e Regolamenti.

CONCORSI PER L'Esercito

ACCADEMIA MILITARE

REQUISITI
Corso di studio di durata 5 anni valido per l'ammissione ad un corso universitario

ETÀ
17/22*
*25 per ex militari e donne

USCITA BANDO
GENNAIO*
*1^ settimana

UOMINI & DONNE

ALLIEVI MARESCIALLI

REQUISITI
Corso di studio di durata 5 anni valido per l'ammissione ad un corso universitario

ETÀ
17/22*
*28 per ex militari

USCITA BANDO
OTTOBRE*
*1^ settimana

NOMINA DIRETTA

REQUISITI
Laurea in: Ingegneria elettronica, elettrica, meccanica, dei materiali, informatica, civile, fisica; Economia e Commercio; Scienze Politiche; Medicina e Chirurgia; Psicologia; Veterinaria.

ETÀ
32/35*
*età max. uomini/donne

USCITA BANDO
MARZO

UOMINI & DONNE

VOLONTARIO IN FERMA BREVE (comprende il genio ferrovieri)

REQUISITI
Titolo di studio di scuola media inferiore

ETÀ
17/22*
*23 per ex militari

USCITA BANDO
GIUGNO, AGOSTO, DICEMBRE

VOLONTARIO IN FERMA BREVE straordinario

REQUISITI
Titolo di studio di scuola media inferiore

ETÀ
17/22

USCITA BANDO
GIUGNO

UOMINI & DONNE

SCUOLE MILITARI di NAPOLI e MILANO

REQUISITI
Idoneità al 1°Liceo Classico o 3°Liceo Scientifico

ETÀ
15/17

USCITA BANDO
MARZO